

## RESUMEN CRITERIO TÉCNICO Nº 83/2010 SOBRE LA PRESENCIA DE RECURSOS PREVENTIVOS EN LAS EMPRESAS, CENTROS Y LUGARES DE TRABAJO

La figura del recurso preventivo se crea con la aprobación de la Ley 54/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, figura con la cual se pretendía paliar uno de los defectos constatados debido a la externalización de la actividad preventiva de modo que ésta no se llevaba a cabo por los medios propios de la empresa sino a través de otras alternativas previstas en la propia ley, y ello trajo y ha traído como consecuencia una escasa presencia en los centros de trabajo de los técnicos de dichos servicios de prevención.

La regulación normativa en relación a la figura del recurso preventivo es la siguiente:

- Art.32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Art 22 bis del Real Decreto 39/1997, de 17 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- Disposición Adicional Decimocuarta de la ley 31/1995, la Disposición Adicional Décima del Real Decreto 39/1997 y la Disposición Adicional Única del Real Decreto 1627/1997, 24 de octubre , por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en las obras de construcción (**sólo para los obras de construcción**)

El CT 83/2010 deroga al CT 39/2004 sobre “Presencia de recursos preventivos a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social” y se estructura en seis grandes puntos:

### 1. SUPUESTOS EN LOS QUE ES OBLIGATORIA LA PRESENCIA DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS

- Se hace especial hincapié en que la designación de un recurso preventivo es una **medida complementaria** que no sustituye la obligación de adoptar las medidas de protección a que está obligado el empresario.
- Es importante tener en cuenta que es **la evaluación de riesgos o el plan de seguridad y salud en las obras de construcción los que deben identificar aquellos riesgos que pueden verse agravados o modificados** por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas, así como los que deben identificar los trabajos o tareas integrantes de un puesto de trabajo ligado a actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales que hagan necesaria la presencia de recursos preventivos.
- La Inspección de Trabajo puede requerir la presencia de un recurso preventivo, además de en los casos establecidos por ley, cuando las **medidas preventivas adoptadas por el empresario sean inadecuadas o insuficientes** para una aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva. El requerimiento tendrá carácter temporal, mientras se subsanan las medidas por el empresario y se formalizará conforme a las exigencias establecidas en el art. 43 de la LPRL. Así mismo también lo requerirá la ITSS en trabajos realizados por menores de 18 años, por trabajadores

especialmente sensibles o trabajadores de reciente incorporación durante la fase inicial, y que los riesgos presentes en la actividad puedan verse agravados.

- Cualquier riesgo de altura superior a dos metros no debe considerarse como “especialmente grave de caída de altura” de modo que motive la presencia de RP, sino que es necesario que se den otras circunstancias o elementos adicionales.(detallados en el propio criterio técnico)

## 2. EMPRESAS QUE DEBEN ASIGNAR O DESIGNAR

- Cuando concurren varias empresas en un centro de trabajo en **un sector distinto al de construcción**, la obligación recae sobre la empresa o empresas que realicen las actividades que motiven la presencia en los términos indicados en el CT, es decir en aquellas cuya actividad aporta o genera el riesgo.
- En el **sector de la construcción** la obligación únicamente recae sobre el contratista, y si éste lo exige sobre las subcontratistas. El fundamento será contractual pero **no legal ni reglamentario**, es decir forma exclusivamente parte de las obligaciones que una de las partes asume en el contrato privado. No obstante la designación de los recursos preventivos por parte del subcontratista, no exonera al contratista de contar con su recurso preventivo propio (obligación legal).

## 3. SUJETOS A LOS QUE SE PUEDEN ASIGNAR LAS FUNCIONES.

- El trabajador asignado es una **figura alternativa** al recurso preventivo, de modo que con su asignación se cumple con la obligación de designación de un recurso preventivo.
- Los recursos preventivos podrán ser encargados igualmente de la coordinación de actividades preventivas, pero sólo **en los casos distintos a construcción**.
- La presencia del recurso preventivo **en las obras de construcción** no exime al coordinador del cumplimiento de sus funciones, así como su presencia en la obra cuando sea necesario para el cumplimiento de las mismas.
- Salvo situaciones muy excepcionales, **no pueden asignarse las funciones de recurso preventivo a los delegados de prevención**, al existir incompatibilidad derivada de las funciones, facultades encomendadas y características propias de cada figura preventiva.
- Ante la obligación o no de los trabajadores de aceptar la asignación como recurso preventivo por parte de la empresa, dicha obligación existe cuando se trate de un trabajador designado o un miembro del servicio de prevención propio, sin embargo cuando al trabajador se le **asigne la presencia, la actuación inspectora se limita a determinar la capacitación y formación del trabajador para ser nombrado recurso preventivo**.

## 4. FUNCIONES, FACULTADES Y GARANTIAS.

- Las funciones de los recursos preventivos serán vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas sólo en lo supuestos referidos reglamentariamente y en los términos indicados en este CT, correspondiendo el control preventivo del resto de

actividades preventivas de la empresa a las personas a las que se haya encomendado específicamente dicha función (el propio empresario, trabajadores designados o servicios de prevención).

- Es importante que la **designación o asignación de funciones sea específica y concreta**. El empresario debe identificar ante el resto de los trabajadores de la empresa quien es el trabajador al que se ha asignado la presencia.
- Entre sus facultades no se incluye la de paralizar los trabajos, sin perjuicio -o conveniencia incluso- de que el empresario le pueda otorgar dicha facultad.
- En cuanto a las garantías de los trabajadores asignados corresponde pronunciarse a la Jurisdicción Social con ocasión de los conflictos derivados de la reclamación de tales garantías de los trabajadores afectados.

## 5. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS.

- Los trabajadores a los que se designe como recursos preventivo o se les asigne las funciones correspondientes a los mismos, deben contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del **nivel básico**. Si se tratase del sector de la **construcción** el número de horas **mínimo de formación será de 60**. En determinados supuestos (p. ej. trabajos peligrosos) pueden ser necesario que la formación sea de nivel intermedio o superior, o bien, una formación complementaria a la de nivel básico.
- Además de la formación necesaria, el trabajador designado o asignado debe tener capacidad suficiente para desempeñar las funciones, que pueda vincularse o contar con conocimientos, cualificación y experiencia necesaria en las actividades o procesos en los que debe desarrollar las mismas. Estas circunstancias deben especificarse en la **planificación de la actividad preventiva o en el plan de seguridad de las obras de construcción**.

## 6. INFRACCIONES EN MATERIA DE RECURSOS PREVENTIVOS.

En relación a las posibles infracciones en materia de recursos preventivos:

- a) Falta de presencia del recurso preventivo o el incumplimiento de sus obligaciones
- b) No dotar al recurso preventivo de los medios necesarios.
- c) No contemplar los riesgos que puedan verse agravados o modificados o los trabajos que motivan la presencia en la evaluación de riesgos o en el plan de seguridad y salud, o en la planificación de la actividad preventiva.
- d) Falta de información a los trabajadores de quien es el recurso preventivo